

## **Motion Fraktion FDP/JF (Barbara Freiburghaus/Vivianne Esseiva, FDP): Paritätische Vertretungen in Verwaltungsgremien und bei Wettbewerben; Begründungsbericht**

Am 6. Juli 2023 hat der Stadtrat folgende Motion im Sinne einer Richtlinie erheblich erklärt:

Die weibliche Bevölkerung der Stadt Bern beträgt 52%. Im Stadtrat von Bern war in der ablaufenden Legislatur erstmals eine Frauenmehrheit; mit der neuen Legislatur wird der Anteil der Frauen 70% betragen.

Die beiden Motionärinnen haben während ihrer Kommissionsarbeit in den letzten Jahren festgestellt, dass die Zusammensetzung von Gremien innerhalb der Stadtverwaltung nicht paritätisch zusammengesetzt waren/sind resp. Männer einen übermässigen Anteil an Mitglieder stellen.

Zwei Beispiele:

- Die Spurgruppe (strategisches Begleitgremium) des Projektes «Zukunft Bahnhof Bern»)
- Wettbewerb um die Neugestaltung des Helvetiaplatzes.

Bei der Spurgruppe beträgt der Männeranteil rund 80%; beim Wettbewerb um die Neugestaltung des Helvetiaplatzes waren total 33 Personen involviert, davon 9 Frauen.

Diese beiden Beispiele zeigen exemplarisch, dass für die künftige Gestaltung des öffentlichen Raums der Stadt Bern eine mehrheitlich männliche Sicht sich abzeichnet. Es ist hinlänglich bekannt, dass gemischte Teams ein ausgewogeneres Resultat erreichen; bei den genannten Beispielen kann es nicht sein, dass die Mehrheit der Bevölkerung nicht angemessen vertreten ist.

Es wurde argumentiert, dass es sich z.B. bei der Spurgruppe halt um Teams handelt, welche sehr technisch seien; die Motionärinnen sind der Meinung, dass es auch in technischen Bereichen qualifizierte Frauen gibt, die diese Verantwortung übernehmen können. Trotz Gleichstellungsbeauftragte werden paritätische oder zumindest ausgewogene Gremienzusammensetzungen nicht erreicht.

Eine Annahme dieser Motion soll sicherstellen, dass Frauen in der Stadtverwaltung gefördert werden und gemischte Teams ein elementarer Bestandteil der ganzen Verwaltung der Stadt Bern sind.

Die Motionärinnen fordern den Gemeinderat auf:

1. Bei direktionsübergreifenden Kommissionen innerhalb der Stadtverwaltung für eine paritätische Vertretung zu sorgen.
2. Bei Gremien, in denen die städtische Verwaltung zusammen mit Bund und/oder Kanton Einsitz nimmt, für eine paritätische Vertretung zu sorgen.
3. Bei Wettbewerben aller Art für eine paritätische Vertretung zu sorgen.

Bern, 10. Dezember 2020

*Erstunterzeichnende: Barbara Freiburghaus, Vivianne Esseiva*

*Mitunterzeichnende: Tom Berger, Claudine Esseiva, Dolores Dana*

### **Bericht des Gemeinderats**

Wie in seiner Antwort vom 23. Juni 2021 festgehalten, ist eine ausgewogene Geschlechtervertretung dem Gemeinderat ein wichtiges Anliegen. Die anteilmässige Repräsentation der Geschlechter beim städtischen Personal sowie in Kommissionen, Jurys und weiteren Gremien ist ein zentrales Element der städtischen Diversitätspolitik und in zahlreichen Erlassen festgehalten. Dies beinhaltet nicht nur die Vertretung aller Geschlechter gemäss ihrem Anteil in der Bevölkerung, sondern auch die angemessene Vertretung verschiedener Bevölkerungsgruppen beim städtischen Personal auf allen Hierarchiestufen sowie in gemeinderätlichen Kommissionen und weiteren Gremien. Der Gemeinderat

misst diesen Zielen einen hohen Stellenwert bei und setzt sich im Rahmen seiner Einflussmöglichkeiten bei Stellenbesetzungen, bei der Bestellung von Kommissionen und Gremien sowie in den gemeindenahen Betrieben für sie ein.

Im Bewusstsein darüber, dass es nicht immer möglich ist, bei einer Besetzung (Kommission, Stelle, Jury) allen Diversitätskriterien gleichermaßen gerecht zu werden, bemüht sich der Gemeinderat, über das Ganze gesehen für eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter sowie der verschiedenen Bevölkerungsgruppen zu sorgen.

#### *Zu Punkt 1*

Wie der Gemeinderat schon in seiner Antwort zur Richtlinienmotion erläutert hat, ist die Zusammensetzung der gemeinderätlichen Kommissionen im Reglement über die Kommissionen (KoR 152.21) in Artikel 5 Absatz 1 und 2 geregelt. Gemäss diesem ist eine paritätische Vertretung der Geschlechter anzustreben, wobei Frauen und Männer je zu mindestens 30 Prozent vertreten sein müssen. In Artikel 6 ist zudem der Minderheitenschutz sowie in der Kommissionenverordnung (KOV 152.211) in Art. 3 die angemessene Vertretung der Migrationsbevölkerung festgehalten.

Mit jedem Wahlvorschlag an den Gemeinderat für Kommissionsvertretungen wird der aktuelle Geschlechteranteil sowie der Anteil an Menschen mit Migrationsgeschichte ausgewiesen. Die Wahlvorschläge werden vorgängig der Fachstelle für Gleichstellung in Geschlechterfrage zur Beurteilung vorgelegt. Wird die Mindestquote nicht erreicht oder der Anteil des untervertretenen Geschlechts nicht erhöht, lehnt der Gemeinderat den Wahlvorschlag in der Regel ab. Ausnahmen, wo von der Mindestquote abgewichen wird, können unter anderem dadurch begründet sein, dass städtische Mitglieder von Amtes wegen einer Kommission angehören und somit der Spielraum des Gemeinderats eingeschränkt ist. Dem wird stadintern durch die Erhöhung des Frauenanteils auf Führungsstufe entgegengewirkt.

Aktuell gibt es in Bern 30 gemeinderätliche Kommissionen. Davon verfehlen fünf (16.7%) die im Kommissionsreglement verankerte Zielvorgabe von mindestens 30% Frauen- und mindestens 30% Männeranteil bei den Mitgliedern. In vier dieser fünf Kommissionen betrifft die Untervertretung Männer, nur in einem Fall betrifft sie Frauen. 25 Kommissionen (83.3%) erfüllen die Zielvorgabe, davon zwölf mit einem Mindestanteil von je 30-39% Männer und Frauen, zehn in denen Männer und Frauen mit je mindestens 40-49% vertreten sind, sowie drei, die je zur Hälfte aus Frauen und zur Hälfte aus Männern bestehen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass eine exakt paritätische Vertretung von Frauen und Männern bei Kommissionen mit einer ungeraden Mitgliederzahl nicht erreichbar ist und die Zahlen insbesondere bei kleinen Kommissionen weit von der Parität abweichen können. Dies ist beispielsweise bei der Kommission für Strassenbenennung der Fall, wo von drei Mitgliedern zwei weiblich und eines männlich ist.

Von den 22 Kommissionen, die zwar die Zielvorgabe erreichen, bei denen männliche und weibliche Mitglieder jedoch nicht hälftig verteilt sind, haben neun eine Frauenmehrheit, dreizehn eine Männermehrheit. Über alle gemeinderätlichen Kommissionen gesehen sind 52.8% der Mitglieder weiblich, 47% männlich und zwei Personen (0.2%) non-binär.

#### *Zu Punkt 2*

Die Stadt kann die Geschlechtervertretung in Gremien, in denen sie gemeinsam mit Kantons- und Bundesvertretungen einsitzt, nur bei Mitgliedern, die sie selbst entsendet, beeinflussen. Da Abteilungs- und Dienststellenleitende oft aufgrund ihrer Funktion oder ihres Amtes delegiert sind, besteht auch da nicht immer direkter Spielraum. Dieser besteht jedoch in der Besetzung von Führungspositionen: Indem sie den Frauenanteil im Kader erhöht, kann die Stadt auch vermehrt Frauen in übergeordnete Gremien entsenden.

Im Aktionsplan 2023-2026 für Gleichstellung von Frauen und Männern und von LGBTIQ-Menschen ist ein Frauenanteil von 40% in Führungspositionen als Ziel per Ende der Laufzeit (2026) verankert. Im Rahmen des städtischen Gleichstellungscontrollings werden Personalkennzahlen wie die Personalfuktuation über alle Hierarchiestufen und nach Geschlecht aufgeschlüsselt sowie die Rückkehrquote nach einer Mutterschaft ausgewiesen. Die entsprechenden Zahlen haben sich zwischen 2022 und 2024 verbessert und die Stadt Bern konnte den Frauenanteil im Kader von 36.4 % auf 38.8% steigern.

Die städtischen Diversitätsziele sind auch im Projekt HR4you verankert: Seit Herbst 2023 begleitet eine Fachperson für Digitale Inklusion das HR-Programm. Sie ist Anlaufstelle für alle Fragen zu Diversität und Inklusion (D&I) und arbeitet dabei vernetzt mit den vier städtischen Diversitätsfachstellen, darunter die Fachstelle für Gleichstellung in Geschlechterfragen. Sie übersetzt deren HR-relevanten Anliegen in die Programmarbeit und entwickelt selbst Instrumente und Prozesse, um D&I im Programm systematisch zu verankern. Somit werden auch die neuen HR-Instrumente und -Prozesse zu einer ausgewogenen Geschlechtervertretung auf allen Hierarchiestufen der Stadtverwaltung und entsprechend zur Erhöhung des Frauenanteils in städtischen Delegationen beitragen.

### *Zu Punkt 3*

Eine angemessene Vertretung der Geschlechter in qualitativen Verfahren ist ein wichtiges Ziel der städtischen Gleichstellungspolitik. Bei der Auswahl der Jurymitglieder ist aus Sicht des Gemeinderates entscheidend, dass vor allem in der Fachjury kompetente Frauen vertreten sind: Bei den Fachexpert\*innen ist der Spielraum der Stadt grösser, wohingegen die Sachexpert\*innen städtische Mitarbeitende sind, die von Amtes wegen der Jury angehören.

Wettbewerbe mit Jury werden hauptsächlich für Projekte von Tiefbau Stadt Bern, Immobilien Stadt Bern, dem Stadtplanungsamt und Hochbau Stadt Bern durchgeführt. Auch Kultur Stadt Bern organisiert manchmal Wettbewerbe, wobei dort normalerweise ein Ausschuss der Kulturkommission die Juryfunktion übernimmt. Der Bereich Vorstudien und Wettbewerbe von Hochbau Stadt Bern führt in der Funktion eines Kompetenzzentrums für die gesamte Stadt Bern Wettbewerbe in den Bereichen Hochbau, Tiefbau und Freiraumgestaltung durch.

Die Stadt bemüht sich, Frauen sowie Vertretungen aus der Region Bern und Newcomer-Büros zu motivieren, an den Verfahren der Stadt Bern mitzumachen oder in der Jury vertreten zu sein. Es zeigt sich, dass die Stadt immer mehr Frauen aufbieten kann, so dass das Verhältnis zurzeit in einem knappen Drittel Fälle sogar eher umgekehrt ist, d.h. der Frauenanteil ist höher als der Männeranteil: Seit Überweisung der Richtlinienmotion im Jahr 2023 war in rund 36.4% der Beurteilungsgremien der Anteil der Frauen und der Männer gleich hoch. In rund 27.3 % der Fälle war der Anteil der Frauen höher als derjenige der Männer, in 36.4% überwogen die Männer. Werden nur die Fachexpert\*innen betrachtet, sind die Geschlechtervertretungen ausgewogener.

### *Folgen für das Personal und die Finanzen*

Das Personal profitiert von den Vorteilen gemischter Gremien und von einer grösseren Perspektivenvielfalt. Da der Einsatz für mehr Diversität als Querschnittaufgabe in laufenden Projekten geschieht, ist nicht mit zusätzlichen Kosten zu rechnen.

Bern, 2. Juli 2025

Der Gemeinderat